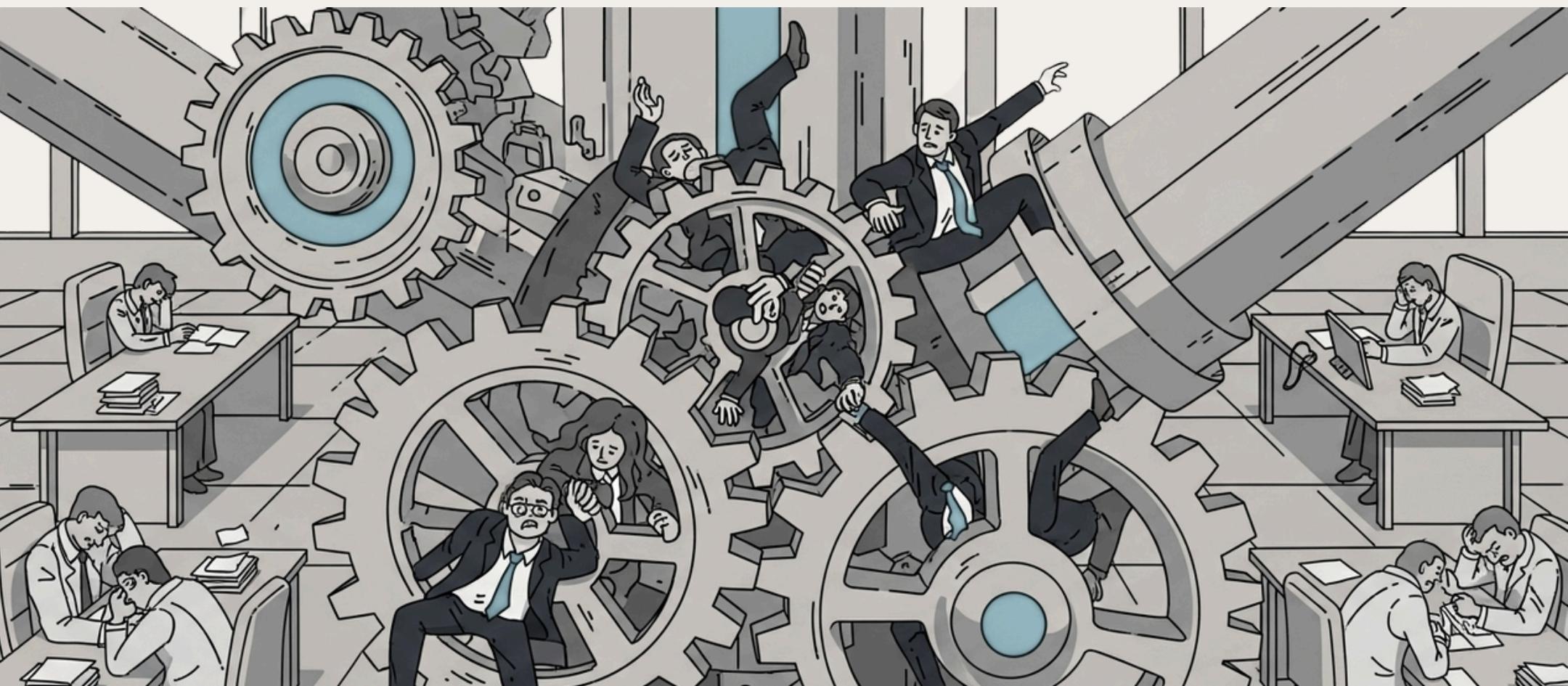


O FUNCIONÁRIO É O PROBLEMA OU O SISTEMA ESTÁ QUEBRADO?



Trabalhar mais não significa performar melhor.

O MITO DA PERFORMANCE INDIVIDUAL

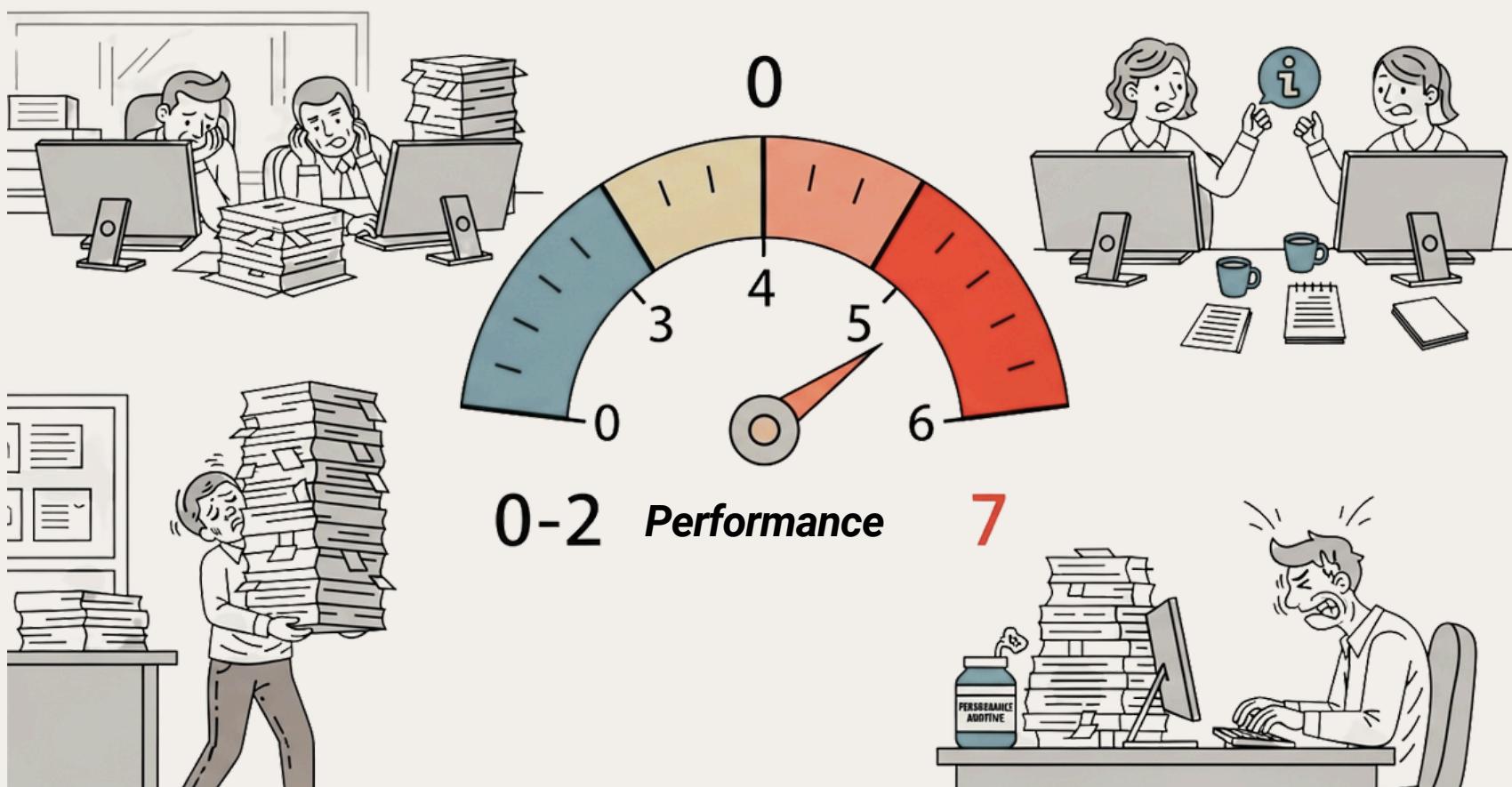
"Se você não está entregando resultados, é porque não está se esforçando o suficiente."



Esse discurso simplifica um problema muito mais profundo: a **negligência das falhas estruturais** que realmente impedem um bom desempenho.

METAS IRREIAIS: A ARMADILHA DO EXCESSO

Empresas impõem objetivos top-down sem considerar as limitações reais da equipe e do contexto.



Metas inalcançáveis não apenas frustram os trabalhadores, mas também minam sua motivação e produtividade, levando a ciclos contínuos de exaustão e desengajamento.

BURNOUT E DESGASTE COMO CONSEQUÊNCIAS DIRETAS

30% dos trabalhadores brasileiros sofrem de burnout.

O Brasil é o 2º país com mais casos, atrás apenas do Japão (70%).

77% dos empregados já experimentaram burnout devido à falta de suporte da liderança (Deloitte).

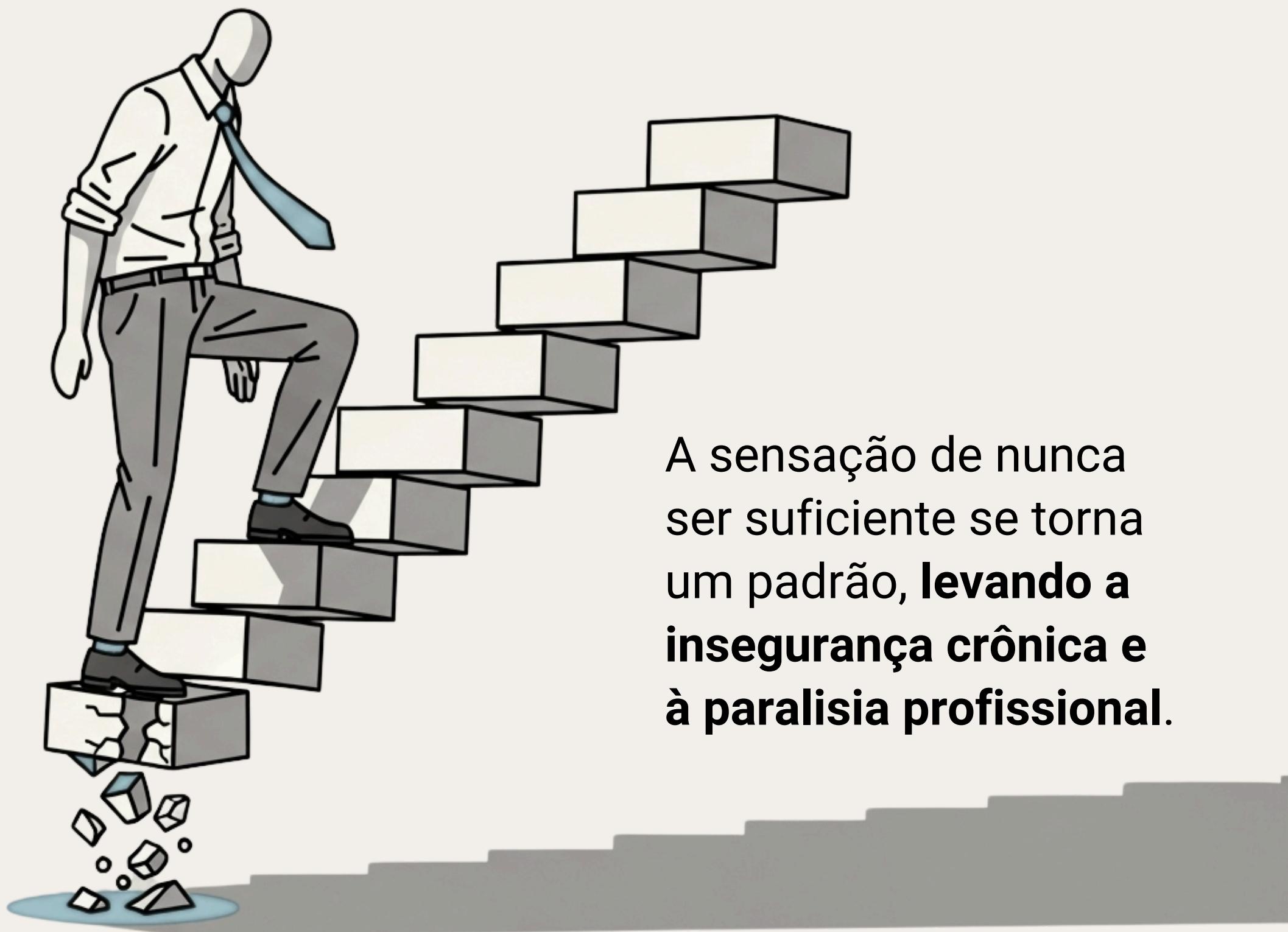
Em 2021, 46% dos funcionários relataram níveis elevados de estresse, e 20% disseram não conseguir lidar com a pressão (Mental Health UK).

Estudo global (McKinsey, 2022) mostra que 25% dos trabalhadores apresentam sintomas de burnout. No Brasil, **70%** dos profissionais sentem ansiedade e desmotivação constante (Vidalink, 2023).

Segundo a OMS, problemas de saúde mental no trabalho reduzem a produtividade, causando perdas de US\$ 1 trilhão ao ano.

O CICLO INVISÍVEL DA EXAUSTÃO

Metas irreais e falta de reconhecimento não apenas desgastam, mas programam os trabalhadores para a autossabotagem.



A sensação de nunca ser suficiente se torna um padrão, levando a **insegurança crônica e à paralisia profissional**.

REPENSANDO O DESIGN ORGANIZACIONAL

Focar em “*fazer mais com menos*” não vai te dar resultados melhores.



É preciso estruturar sistemas que alinhem metas alcançáveis com recursos adequados.

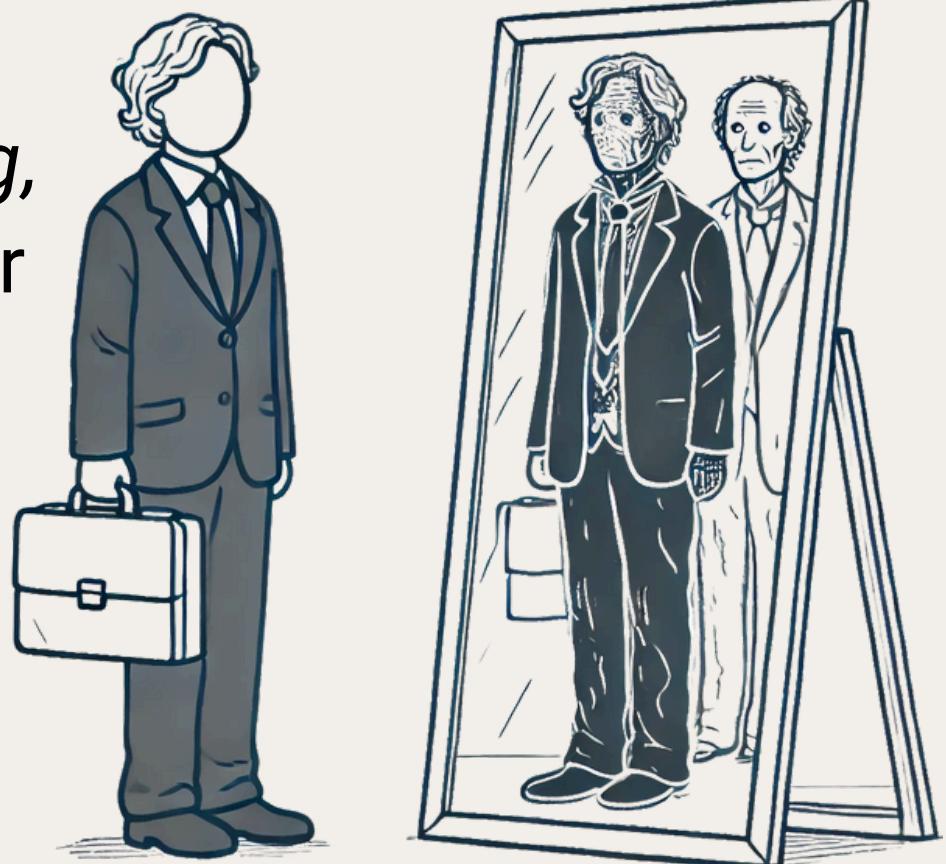
Isso inclui avaliar de forma crítica o fluxo de trabalho, a comunicação e os processos de tomada de decisão.

TRABALHAR MAIS OU TRABALHAR MELHOR?

Um modelo eficaz de incentivos não apenas recompensa resultados individuais, ***mas também valoriza o esforço coletivo.***

Empresas eficientes não dependem de heróis, mas de boas estruturas.

Afinal, como dizia Deming, um sistema ruim vai vencer uma pessoa boa todas as vezes.



TRANSFORMAR ORGANIZAÇÕES É POSSÍVEL.

Acelere a mudança com uma abordagem informada pela complexidade.

Explore o site da **Target Teal** e entre para o Clube dos Agentes de Mudança!

Por Ravi Resck | [@TARGET.TEAL](#)

